

CAPÍTULO XIII. LA GOBERNANZA DE UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA INDUSTRIA 4.0 EN DOS MOMENTOS: EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA RESPUESTA SINDICAL

Ana García García

Investigadora del área de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca

1. INTRODUCCIÓN: EN DEFENSA DE LA PARTICIPACIÓN COLECTIVA EN EL DISEÑO DE LA INDUSTRIA 4.0.

Avanzar en el desarrollo tecnológico sin garantías laborales en su aplicación empresarial es retroceder en el progreso social. Vamos a partir de que por naturaleza perseguimos una situación en la que nuestras condiciones vitales sean óptimas para vivir sin temores ni elementos que interfieran negativamente en nuestra existencia. Vamos a partir de que como sociedad buscamos los cambios necesarios para lograr ese estado ideal. Y vamos a concluir que para construir ese progreso social que nos lleve al destino al que aspiramos debemos controlar el impacto de los cambios, de los elementos novedosos que añadimos, para potenciar sus efectos positivos y reducir al máximo posible los sacrificios o efectos negativos.

La tecnología (tecnologías) parece el recurso definitivo – la piedra filosofal del desarrollo económico – del que depende cualquier tipo de progreso en el ámbito empresarial. El elemento que permite realizar cualquier tarea de manera más eficiente y exprimir al máximo la fórmula de aumento de beneficios a través de la reducción de costes. Así ha ocurrido desde la Primera Revolución Industrial hasta la actualidad: un desarrollo industrial y económico basado en el cambio y en la innovación, en desechar lo que ya no resulta rentable – porque la competitividad del mercado así lo sentencia – e introducir factores que contribuyan a producir beneficios.

A diferencia de la Primera, en la que una sola máquina (de vapor) provocó la que se considera la mayor transformación económica, tecnológica y social de la historia de la humanidad, la Cuarta Revolución Industrial que da paso a la Industria 4.0 es resultado de una convergencia de tecnologías, muchas de ellas con origen en la Tercera Revolución Industrial, conectadas entre sí y aplicadas de tal manera, que el resultado es infinitamente superior al impacto de cada invento individualmente considerado. Así lo fundamenta Klaus Schwab en sus ya más que de sobra conocidos tres argumentos: velocidad, amplitud y profundidad, e impacto de los sistemas¹. O sea, evolución a un ritmo exponencial como consecuencia del hecho de que «la nueva tecnología engendra, a su vez, tecnología más nueva y más poderosa», basada en la combinación de múltiples tecnologías de base digital que se aplican a cualquier ámbito, y que, en consecuencia, modifican las relaciones entre todos los elementos del sistema: «los países, las empresas, las industrias y la sociedad en su conjunto.» Lo que parece disruptivo entonces no es la invención de una nueva tecnología *per se*, sino la circunstancia de aplicar todas las invenciones a la vez con la capacidad, al mismo tiempo, de reinventarse.

La libertad de empresa del artículo 38 de la Constitución Española, relativamente concretada en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es el fundamento para el poder de dirección y de gestión de la empresa como se considere oportuna y necesaria.

Y ello, obviamente, con unos límites derivados de los derechos fundamentales de los que son titulares las personas trabajadoras en la empresa, sujetos también a ese poder de dirección, pero respecto a quienes ha de garantizarse sus derechos en tanto que personas, y no meros *inputs* de la cadena de producción. Manifestación de la libertad de empresa, nos encontramos con el poder de organización, desde la mera actividad productiva con las especificaciones más concretas sobre cómo realizar una tarea hasta la configuración de la plantilla o la modalidad de los contratos de las personas que la componen. Es el poder de decidir sus factores de producción, de nuevo, sometido a limitaciones que respeten la seguridad y salud en el trabajo o las determinaciones causales y procedimentales para la garantía de los derechos laborales.

En consecuencia, la regulación actual es fruto de la conciliación de los derechos de ambas partes, que a pesar de su recorrido – 40 años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores – ha ido adaptándose a los cambios de cada momento, con mayor o menor acierto. Sin embargo, la introducción de la tecnología, o más bien, el nivel de interacción que exigen las tecnologías protagonistas de la Industria 4.0, precisamente por la profundidad y la intensidad anteriormente señaladas, está suponiendo un gran impacto sobre el entero sistema de relaciones laborales² hasta el punto de cuestionarnos los aspectos más básicos o definitorios del Derecho del Trabajo. De ahí que sea un lugar común señalar la necesidad de actualizar el marco regulatorio de las relaciones laborales al contexto en el que se desenvuelven por la necesidad de dar respuesta a las nuevas situaciones que se producen en la empresa y que en demasiadas ocasiones resulta difícil gestionar con certeza.

Ocurre, sin embargo, que entre la aplicación de esas innovaciones a la industria y las modificaciones regulativas que se demandan existe una «*dilación temporal*» o «*brecha regulatoria*»³. Esta disfunción del sistema jurídico laboral repercute negativamente en los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras, lo que a su vez se traduce en una pérdida de eficacia de la función principal del Derecho del Trabajo: la tutela de la parte más débil de la relación laboral. Con todo, desde esta comunicación, se propone una reflexión sobre las herramientas normativas actuales para dar una respuesta a las situaciones conflictivas que se puedan producir en el seno de una empresa que va aplicando las innovaciones tecnológicas aprovechando los canales actuales de participación en la empresa para controlar el impacto de esos cambios.

Esta reflexión pretende poner el foco en las posibilidades de defensa y tutela de los derechos y condiciones laborales que se pueden ver afectados por la introducción la tecnología 4.0 en la empresa a través de una aplicación coordinada de dos situaciones ya reguladas: de ida, los derechos de información y consultas del artículo 64 ET; de vuelta, la acción sindical como respuesta estructurada. *Nihil novum sub sole*. Pero mientras que la actualización llega, el esperado – nuevo, reformado, actualizado – Estatuto de los Trabajadores ve la luz y contemos con normas que aseguren los mínimos dignos para la transición tecnológica, la resistencia depende de la habilidad para explotar la regulación actual – aprovechando el derecho de participación de los trabajadores en

2 DEL REY GUANTER, S, “El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnologías disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general”, en *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Colección de informes y estudios Serie General, num.24, 2020, 105.

3 DEL REY GUANTER, S, “El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnologías disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general”, op.cit, 109.

la empresa que reconoce el artículo 4.1.g) ET – y para armar una respuesta sindical no solo reactiva, de contención de los inconvenientes de las tecnologías disruptivas, sino también proactiva a través de la autonomía colectiva. Luego se apunta, una vez más, a la labor de las organizaciones sindicales para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, en este caso, en una especie de control subsidiario que se activa en tanto que el Estado no atiende a los inconvenientes de esta situación.

Así, se reflexiona a continuación sobre los ejes en torno a los que asegurar esa estrategia de respuesta protagonizada por la acción colectiva. En un primer momento, es capital la observación del contenido del artículo 64 ET: los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores tienen que exigirse y aprovecharse como fuente de conocimiento, de la situación de la empresa y, en agregado, del sector. Tras la recopilación de información y el estudio de la misma, con la responsabilidad también de la representación legal y sindical de participar en la elaboración de las conclusiones, el sindicato tiene que utilizar cuantas herramientas de acción sindical tenga a su disposición para ejercer un control efectivo sobre el impacto de los cambios y hacer valer su posición de interlocutor y representante de las personas trabajadoras (para lo que necesariamente deberá contar con el apoyo las personas interesadas, pues el sindicato no surge de nada más que de la agregación de la fuerza obrera, no en sustitución de la misma.)

2. LA IDA: EL ARTÍCULO 64 ET, DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTAS.

Se trata del derecho de los representantes de los trabajadores – literalmente, del comité de empresa – a ser informados y consultados sobre las cuestiones que les afecten. No obstante, se entienden incluidos los delegados de personal en su caso, por compartir calificación jurídica con el comité de empresa, así como los representantes sindicales ex LOLS de acuerdo con su artículo 10.2, que les reconoce acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa. Si bien el artículo 64 ET contiene varios derechos – información, consulta, emisión de informes, vigilancia y control del cumplimiento de las normas – en este apartado se pondrá el foco exclusivamente en el derecho de información en tanto que éste protagoniza la primera fase del plan para dar la respuesta que se propone en esta comunicación, utilizando los instrumentos que de momento contiene el Estatuto.

La definición que ofrece el primer apartado del artículo 64 sobre el derecho de información ya introduce la finalidad del derecho, apoyando la tesis de su instrumentalidad respecto de otros derechos, que es precisamente el argumento que aquí se sigue para desempeñar una respuesta sindical eficaz a la postre. Así, en sintonía también la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, lo define como «la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que se tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen». Añade además, en el sexto apartado, que la información deberá facilitarse por el empresario en un momento, de un modo –o manera– y con un contenido, que permitan la realización del fin para el que se han previsto, es decir, evaluar en profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, preparar la consulta.

Como se ha indicado en la exposición inicial, la introducción de la tecnología 4.0 en

la empresa afecta, en mayor o menor medida, directa o indirectamente, a cualquier dimensión, proceso o circunstancia de la empresa, y por extensión, también despliega sus efectos sobre las condiciones laborales. Por ello, aunque a continuación se señalan algunos enunciados concretos sobre los que puede apoyarse el derecho a recibir información en esta materia, el conocimiento sobre el impacto de las invenciones tecnológicas podrá exigirse también por otras de las vías contempladas en el artículo indicado. No obstante, conviene tener presente, para ser consciente del poder de esta herramienta, que éste no es un derecho genérico que permita a los representantes de los trabajadores solicitar cualquier información que precisen sin limitaciones (STS 1387/1999, de 2 de noviembre de 1999), sino que debe conciliarse con la libertad de empresa y los poderes de dirección.

La empresa debe informar sobre la evolución reciente y probable de sus actividades, así como del programa de producción (art.64.2.a) y b)), materias que se verían directamente afectadas por la aplicación de cualquier novedad tecnológica, ya sea la introducción de elementos físicos como máquinas o aparatos en el proceso de producción, como sistemas digitales de creación del contenido objeto de la actividad de la empresa.

Los representantes de los trabajadores protagonistas de este artículo, tienen derecho a emitir un informe sobre la estructura y previsión del empleo en la empresa cuando se prevean cambios, cuando se produzcan cambios relevantes en la organización del trabajo y los contratos y las medidas preventivas necesarias en su caso (art. 64.5). También deberán ser consultados en cuestiones sobre la reestructuración de plantillas, planes de formación e implantación de sistemas de organización y control del trabajo y estudio de tiempos (art.64.5.a) e) y f)). Son cuestiones donde la introducción de la nueva tecnología en la empresa tiene impacto directo, y si bien se recogen dentro del derecho a emitir un informe o a ser consultados, el derecho de información está implícito por la necesidad de ser informados antes de formar su respuesta. Precisamente en estos apartados es donde mejor se puede observar el encaje de la participación de los trabajadores en la empresa en lo que a la Revolución 4.0 se refiere. Cualquier nuevo elemento tecnológico supondrá inevitablemente una forma distinta de realizar el trabajo, con repercusión directa en los tiempos, los espacios y las necesidades de mano de obra. Además, el poder de vigilancia y control de la dirección de la empresa encuentra en los dispositivos digitales de vigilancia y medición de la productividad un método más efectivo, pero que en todo caso deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras. Por tanto, la información previa sirve para que los representantes de las personas trabajadoras conozcan cómo van a desarrollarse dichos sistemas y puedan valorarlos desde un punto de vista del respecto a los derechos fundamentales, y en especial, a la intimidad⁴.

Ciertamente, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPD) es un ejemplo de cómo actualizar la regulación laboral y completar las genéricas previsiones del Estatuto de los Trabajadores. Por un lado, actualiza el Estatuto añadiendo el art. 20 bis sobre derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, reconociendo estos derechos de una manera genérica que se complementa más específicamente (aunque no todo lo deseable) en la LOPD. Ésta recoge las cautelas y garantías que deben respetarse en la implementación de elementos digitales de vigilancia

4 MARÍN MARTÍNEZ, F, *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Universidad de Valencia, 2015, 533.

y control o de elementos tecnológicos como herramientas de trabajo, de manera que se garanticen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente respecto a su intimidad e integridad física y psíquica: uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, desconexión digital, la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo, utilización de sistemas de geolocalización y la determinación de garantías adicionales a las recogidas en la ley a través de la autonomía colectiva (arts. 87 a 91 LOPD).

Por otro lado, también puede materializarse la vinculación con la competencia del comité de empresa de vigilancia del cumplimiento de las normas, legales y convencionales, con derecho a ejecutar las acciones legales que estimen oportunas de no respetarse las mismas (art. 64.7.a) 1ª). Esta competencia podría considerarse ya parte de la estrategia de respuesta como se señalará más adelante.

Y por último, puede ser que el contenido de este artículo se haya visto complementado por convenio colectivo, de manera que se hayan ampliado los supuestos en que la empresa deberá informar y consultar a los representantes de las personas trabajadoras, generando un deber de obligado cumplimiento con la misma vinculación que el contenido del Estatuto. Así por ejemplo, el Convenio colectivo estatal del metal recoge la obligación de la empresa de informar de «las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida⁵.»

Del cumplimiento de estos derechos depende el éxito de la estrategia sindical, la efectiva participación de los trabajadores en la empresa, el control del cumplimiento de las normas, y, en definitiva, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, e incluso, la materialización del impreciso mandato constitucional a los poderes públicos de promover la participación de los trabajadores en la empresa (artículo 129.2 CE). Si no se cumpliera con estas disposiciones, el artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social califica como infracción grave la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales. También la representación de los trabajadores, en ejercicio de sus competencias de vigilancia y control del cumplimiento de las normas que le otorga el artículo 64.7.a).1 podría iniciar las acciones legales que estimara oportunas. Y respecto de la representación sindical cabría además defender la vinculación del derecho de información con el derecho de libertad sindical del artículo 28 CE, de manera que incumplir con el derecho de información repercute negativamente en la acción sindical, activando así una especial garantía y protección en tanto que manifestación esencial de un derecho fundamental⁶.

3. LA VUELTA: UN SINDICALISMO DE CLASE A LA ALTURA DE UNA RESPUESTA NECESARIA PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA.

«La participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno

5 III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, Artículo 114.

6 GARRIDO PÉREZ, E, “La información para la negociación colectiva y el control sindical desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016-II, (150-188), 12.

democrático de los procesos de transición a la economía y sociedad digitales.⁷»Y aquí se defiende que esa gobernanza sea tanto fuera como dentro de la empresa, en la participación institucional y el diálogo social para la configuración de leyes, como en las decisiones que afectan a las personas trabajadoras en su puesto de trabajo. Así, se apunta a continuación la respuesta sindical diferenciando dos situaciones en función del momento y el espacio en que el sindicato debe desarrollar la labor a la que es llamado constitucionalmente.

3.1 Respuesta inmediata: la asesoría jurídica ante conflictos laborales y el proceso de consulta o emisión del informe.

Por un lado, la primera asistencia que se busca cuando una persona trabajadora acude a un sindicato es la resolución de un conflicto con la empresa esperando una asesoría jurídica o una labor de intermediación. Si el sindicato ya cuenta con información sobre el funcionamiento, prácticas y sistema de organización de dicha empresa, la calidad de dicha asistencia y la probabilidad de éxito de la resolución del conflicto favorablemente a la persona trabajadora serán superiores. Y aquí es inevitable señalar la importancia de la penetración de las organizaciones sindicales en la empresa a través de representantes legales y sindicales.

Por otro lado, los representantes de los trabajadores que estén en disposición de participar en el proceso de consultas o en la elaboración del informe sobre una materia podrán ampararse en la asistencia y conocimientos que el sindicato posea con el objetivo de desempeñar de la mejor manera ese cometido. Siguiendo la Directiva marco 2002/14/CE, el artículo 64 ET presenta el derecho de consulta como «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario incluyendo, en su caso, la emisión de informe.» Si bien es cierto que no se prevé la vinculabilidad, la información y las consultas deben prever en cualquier caso la reunión entre ambas partes para que la representación de los trabajadores pueda obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo.

En este punto es inevitable una reflexión sobre la eficacia o provecho de esta participación. El artículo 64 ET menciona expresamente el espíritu de cooperación que deberá imperar en la actuación de las partes y en el desarrollo del proceso participativo, pero es un lugar común la crítica a la imposibilidad de exigir la sujeción de la decisión empresarial a la postura que defienda la representación sindical, ante lo que no es posible acudir a los tribunales para recurrir tal decisión. Solo podrá reclamarse la anulación por sentencia judicial de las decisiones o modificaciones que no hayan respetado este procedimiento de consulta, o que, obviamente, puedan ser vulneradoras de los derechos de las personas trabajadoras. En el segundo caso, la impugnación desplazaría su objeto de la forma al fondo, entrando en la materia de la competencia de vigilancia y control del último apartado del artículo 64 ET.

3.2 Respuesta mediata: la hora de negociar el convenio colectivo.

La negociación colectiva, por su naturaleza es el instrumento idóneo para tomar parte

7 CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, Secretaría de acción sindical, 4.

en la gobernanza de las estrategias de transformación digital de las empresas desde un comportamiento proactivo⁸. Por un lado, cumple una función preventiva, ya que posibilita la anticipación a los cambios y sus efectos. Por otro lado, es útil para conciliar y equilibrar las consecuencias de los cambios⁹.

Ya se ha señalado cómo en esta comunicación se apuesta por el entendimiento del derecho de información como paso previo-instrumento para una posterior acción sindical eficaz. En este caso, la información al servicio de la propia negociación, facilitando que ésta «se desarrolle por los cauces y objetivos que de ella se esperan sin la presencia de elementos perturbadores o conflictivos derivados de un defecto o falta de conocimiento¹⁰». Se dan por asumidas las bondades y ventajas de gozar con un convenio colectivo que concrete, amplíe y garantice los derechos laborales, pero no solo de derecho sustantivo, sino también adjetivo, como demuestra la previsión anteriormente apuntada sobre la ampliación del contenido del derecho de información con referencia expresa a la introducción de elementos tecnológicos o digitales en el Convenio colectivo estatal del metal.

A modo de ejemplo, algunas indicaciones sobre el contenido a incluir en el convenio colectivo respecto a la introducción de la tecnología 4.0 en la empresa: determinación de los usos de las TIC en la empresa: potestad empresarial, uso sindical, privacidad, protección de datos, etc; regulación exhaustiva del teletrabajo, complementado las previsiones del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; planes de formación continua en competencias digitales; especial atención a la brecha digital y salarial de género, teniendo en cuenta la adaptabilidad tecnológica; medidas de prevención de riesgos laborales relacionados con la introducción de nuevas tecnologías en la empresa; regulación de contratación y despidos por causas tecnológicas, con previsiones especiales de compensación e indemnización; y definitivamente, el reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta sobre los cambios organizativos o productivos derivados de la introducción de las innovaciones fruto de la Revolución 4.0.

También debe tenerse en cuenta el recurso a otras alternativas al convenio colectivo estatutario cuando las condiciones de la negociación no favorezcan la regulación de las nuevas tecnologías en la empresa mediante este instrumento. Pero siempre buscando la participación de los trabajadores y el acuerdo negociado antes que el diseño unilateral por parte de la empresa mediante «*códigos de robotización o robóticos*»¹¹ como señalan algunas propuestas, ya que de lo contrario, no se podría hablar de participación en el gobierno de los cambios tecnológicos en la empresa. En esta línea, una propuesta interesante es la creación de un Comité de seguimiento de las tecnologías implantadas en el centro productivo de trabajo¹², formado por representantes de ambas partes: empresa y representantes de los trabajadores.

8 GARCÍA GARCÍA, A, “Acción sindical y negociación colectiva frente a los retos de las nuevas tecnologías en la empresa”, en *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Ediciones Laborum, 2020, 315.

9 CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, op.cit., 5.

10 GARRIDO PÉREZ, E, “La información para la negociación colectiva y el control sindical desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral”, op.cit, 30.

11 SERRANO FALCÓN, C, “Robótica avanzada y relaciones laborales: dificultades, análisis y propuestas”, en MONEREO PÉREZ, J.L; TÚLIO BARROSO, F y LAS HERAS, H (dirs.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Ediciones Laborum, 2018, (817-840), 20.

12 CCOO, *Guía negociación colectiva y digitalización*, 2020,9.

La realidad, sin embargo, muestra que la deseada regulación de la introducción de la tecnología 4.0 en la empresa no se está produciendo. El porcentaje de convenios colectivos que incluyen cláusulas sobre esta materia en 2020 es de menos del 6%¹³. Es por ello que se ha considerado la elección de este tema de comunicación como un llamamiento más al esfuerzo negociador de las organizaciones sindicales. Ahora bien, es de justicia señalar el trabajo que ya se está haciendo, que precisamente demuestran la importancia de tener información sobre la realidad empresarial y armar una respuesta sindical que sirva de apoyo, asesoría y guía. Así, los dos principales organizaciones sindicales de clase, UGT y CCOO, desde sus gabinetes jurídicos y publicaciones, así como la formación interna para los cuadros y afiliados sindicales, elaboran pautas y guías de soporte y orientación para los sujetos negociadores en lo que a la transformación tecnológica se refiere: *Protocolo de negociación colectiva para la protección de los datos de carácter personal y la garantía de los derechos digitales*, *Guía sindical sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales o Guía de buenas prácticas digitalización y conectividad* (UGT); *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la Negociación Colectiva*, *Guía digitalización y negociación colectiva*, *Protocolo laboral para abordar una transición justa en los procesos de digitalización en los sectores y en las empresas* (CCOO).

Por último, la traducción de la información recabada también se plasma en la sistematización y elaboración de reivindicaciones a la hora del diálogo social que, después de varios años de olvido, está reactivándose como manifiestan la reciente regulación del teletrabajo y la futura *ley rider*.

4. CONCLUSIONES.

La fuerza de las personas trabajadoras como sujeto colectivo y de las organizaciones sindicales de clase resulta determinante para decidir cómo los cambios van a influir en las relaciones laborales. Siendo consciente del marco jurídico en el que se encaja la aplicación de la tecnología 4.0 en la empresa, la libertad de empresa y el poder de dirección y organización de ésta, no se puede obviar que la repercusión de tales cambios alcanza a todos los factores de producción, entre los que se encuentran las personas trabajadoras. En consecuencia, es esencial controlar ese alcance para reducir al mínimo las consecuencias negativas, garantizando el respeto de sus derechos fundamentales.

La configuración actual de la participación de los trabajadores en la empresa, en el caso del artículo 64 ET a través de sus representantes, tan solo garantiza un procedimiento en el que intervengan formalmente sin garantizar que las aportaciones sean tenidas en cuenta. Pero es muy importante que ese canal exista, que se respete y que las organizaciones sindicales de clase, desde su posición y conocimiento acumulado por su trayectoria histórica, aprovechen cualquier instrumento de acción sindical para influir en las decisiones de la empresa que afecten a los derechos laborales. Así se recoge en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, al sostener que «la transición digital conlleva desafíos y riesgos para las personas trabajadoras» y que se deben abordar desde la anticipación al cambio y la necesidad de adoptar acuerdos para aprovechar al

13 UGT, *Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales*, Servicio de estudios jurídicos de la Confederación, febrero 2020, 8. [Se apunta un ligero avance sobre el año anterior (5% en 2019), pero se debe considerar el desplome en el volumen de convenios colectivos firmados en 2020 en comparación con 2019 (casi un 70% menos).]

máximo las oportunidades y abordar los desafíos desde un enfoque de colaboración¹⁴.

Por un lado, se ha defendido el derecho de información del artículo 64 ET como una condición *sine qua non* para garantizar el mandato de participación de los trabajadores en la empresa, pero también para garantizar la función constitucional que se encarga a las organizaciones sindicales: la defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras, en este caso, a través de la acción sindical en la empresa, manifestación esencial del derecho de libertad sindical.

Y para el éxito de este segundo propósito se han señalado dos momentos: una primera fase reactiva, cuando la Revolución 4.0 comienza a manifestarse en la empresa generando los primeros conflictos: asesoría jurídica del sindicato e intermediación (por lo que no debe descuidarse la coordinación entre representación de las personas trabajadoras y el sindicato, dentro de las capacidades y estrategias de acción sindical, penetración en la empresa y asistencia a los representantes elegidos bajo las siglas del sindicato). Y una vez acumulada y analizada la información sobre los cambios tecnológicos, una respuesta proactiva del sindicato que se materialice en la negociación del convenio, apostando por incluir todas las cláusulas posibles para una transición justa a la digitalización¹⁵.

«La adaptación tecnológica, no puede usarse como excusa para minorar derechos laborales o destruir empleo. La transformación digital tiene que acabar significando prosperidad para todos y no solo crecimiento para unos pocos¹⁶.»

BIBLIOGRAFÍA

C. SERRANO FALCÓN, “Robótica avanzada y relaciones laborales: dificultades, análisis y propuestas”, en MONEREO PÉREZ, J.L; TÚLIO BARROSO, F y LAS HERAS, H (dirs.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Ediciones Laborum, 2018, (817-840).

CCOO:

- *Guía negociación colectiva y digitalización*, 2020.

- *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, 2020.

DEL REY GUANTER, S, “El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnologías disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general”, en *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después*, XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Colección de informes y estudios Serie General, num.24, 2020.

European social partners autonomous framework agreement on digitalisation, 22 junio 2020.

GARCÍA GARCÍA, A, “Acción sindical y negociación colectiva frente a los retos de las nuevas tecnologías en la empresa”, en *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Ediciones Laborum, 2020.

GARRIDO PÉREZ, E, “La información para la negociación colectiva y el control sindical

¹⁴ *European social partners autonomous framework agreement on digitalisation*, 22 junio 2020, 3.

¹⁵ CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, op.cit., 4.

¹⁶ UGT, *Digitalización de la empresa española. Desidia, retraso y sus consecuencias*, Servicio de estudios de la Confederación, octubre 2020, 34.

desde la perspectiva de la auditoria sociolaboral”, *Lan Harremanak*, núm. 35, 2016-II, (150-188).

III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo.

MARÍN MARTÍNEZ, F, *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Universidad de Valencia, 2015.

SCHAWB, K, *La cuarta revolución industrial*, Foro Económico Mundial, 2016.

UGT:

- *Digitalización de la empresa española. Desidia, retraso y sus consecuencias*, Servicio de estudios de la Confederación, octubre 2020.
- *Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales*, Servicio de estudios jurídicos de la Confederación, febrero 2020.